

埼玉県内企業の2025年新卒者採用調査

調査対象：県内企業 534 社

調査方法：アンケート方式（1月16日～2月21日）

回答企業：154 社（回答率 28.8%）

業種別内訳：製造業 76 社 非製造業 78 社

要 旨

- 埼玉県内企業の2025年4月の新卒者採用状況は、全産業で「採用した」とする割合が53.7%となり、前年比5.9ポイント減少した。2021年調査の53.5%以来4年ぶりの低い割合となった。
- 新卒者採用数の充足度については、全産業では「採用計画どおり確保できた」が、前年比1.7ポイント増の27.6%とわずかに上回った。
- 初任給については、全産業では前年度より「5%以上引き上げた」が14.4%、「0.1%以上5%未満引き上げた」が50.9%、「前年度と変わらず」が30.5%となった。規模別でみると、「5%以上引き上げた」の割合が、規模の大きい企業の10.2%に対し、規模の小さい企業は20.4%となった。
- 新卒者は2022年から減少傾向に転じており（新卒採用の2021年問題）、今まで通りの採用計画では必然的に乖離が生じてくる。今後、一段と激しくなるであろう新卒者の獲得競争について、新卒一括採用にとらわれず、通年採用など新たな枠組みを考えるなど工夫が必要であると思われる。

1. 新卒者採用状況 ～全産業の53.7%が新卒者を採用～

（1）全産業

2025年4月の新卒者採用状況を調査したところ、全産業で「採用した」（「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」、「採用人数を減らした」の合計）とする割合が53.7%（前年比▲5.9ポイント）となった。内訳をみると、「前年に比べ採用人数を増やした」とする割合は8.7%、「前年と採用人数はほぼ同じ」が29.5%、「数年振りに採用した」が2.7%、「前年に比べ採用人数が減った」が12.8%となった。（図表1-1、1-2）

図表 1-1 「採用した」割合

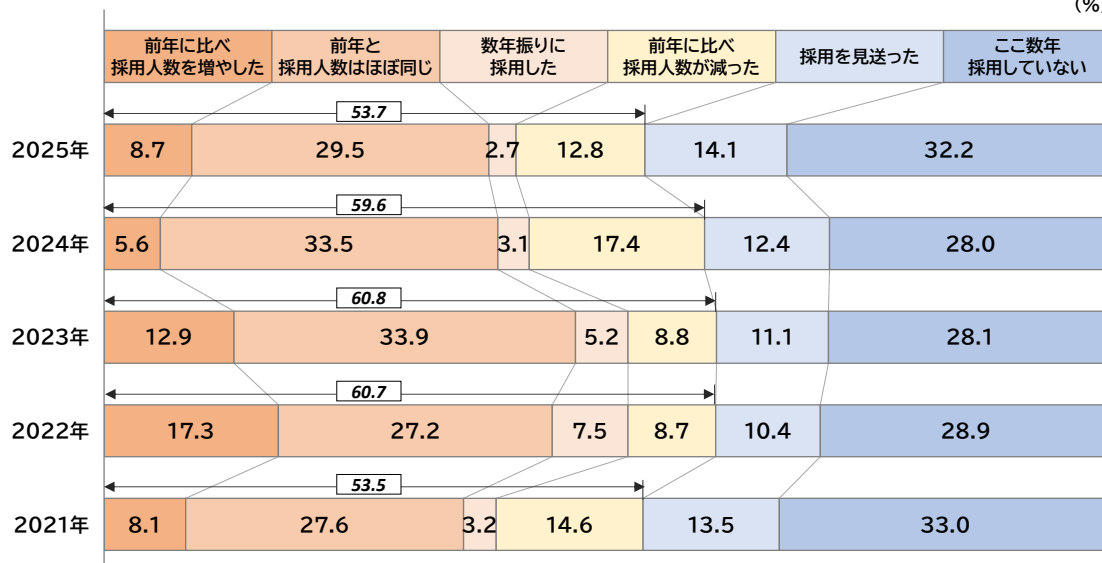
（単位：％、ポイント）

		2025 年 (A)	2024 年 (B)	(A) - (B)
全 産 業		53.7	59.6	△ 5.9
業 種	製 造 業	43.3	53.6	△ 10.3
	非 製 造 業	64.0	66.2	△ 2.2
規 模	規模の大きい企業	77.7	89.8	△ 12.1
	規模の小さい企業	28.8	31.3	△ 2.5

※：採用した：「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」、「採用人数を減らした」の合計

図表1-2 新卒者採用状況の推移(全産業)

(%)



(2) 業種別

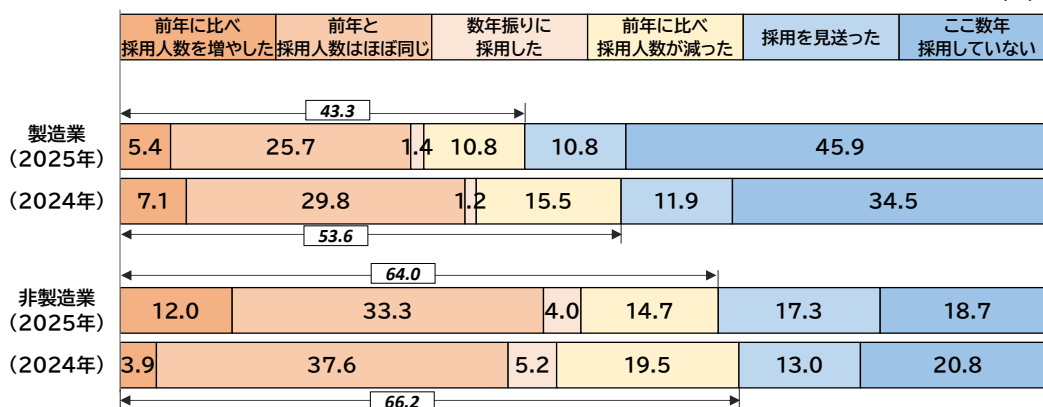
業種別に「採用した」をみると、製造業は43.3%（前年比▲10.3㊦）、非製造業は、64.0%（同比▲2.2㊦）と、非製造業の方が「採用した」割合が高く、その差が前年よりも拡大した。

内訳をみると、「前年に比べ採用人数を増やした」と回答した割合は、製造業が5.4%（同比▲1.7㊦）に減少したのに対して、非製造業は12.0%（同比+8.1㊦）と増加した。

また「ここ数年採用していない」の割合は、非製造業が18.7%（同比▲2.1㊦）に減少したのに対して、製造業は45.9%（同比+11.4㊦）と大きく増加した。（図表1-1、1-3）

図表1-3 新卒者採用状況(業種別)

(%)



(3) 規模別

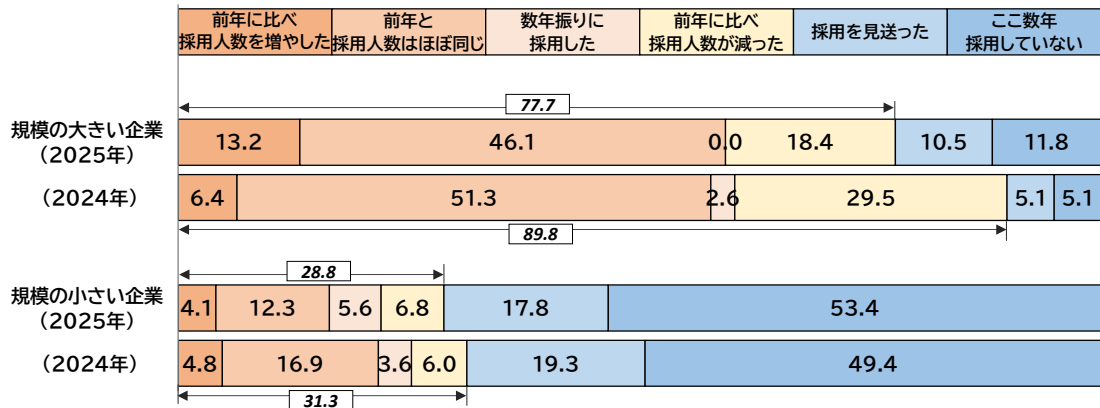
規模別に「採用した」をみると、規模の大きい企業（従業員数100人以上の企業）は77.7%（前年比▲12.1ポイント）、規模の小さい企業（従業員数100人未満の企業）は、28.8%（同比▲2.5ポイント）といずれも減少した。

内訳をみると、「前年に比べ採用人数を増やした」とする割合は、規模の大きい企業が13.2%（同比+6.8ポイント）、規模の小さい企業が4.1%（同比▲0.7ポイント）となり、対照的な動きとなっている。

ただし、規模の大きい企業では、「採用を見送った」「ここ数年採用していない」の割合がそれぞれ10.5%、11.8%となり前年比2倍以上となっており、「採用」対応が分散化している。また、規模の小さい企業では、「ここ数年採用していない」の割合が5割超、「採用を見送った」と合わせて7割を超える結果となった。（図表1-1、1-4）

図表1-4 新卒者採用状況(規模別)

(%)



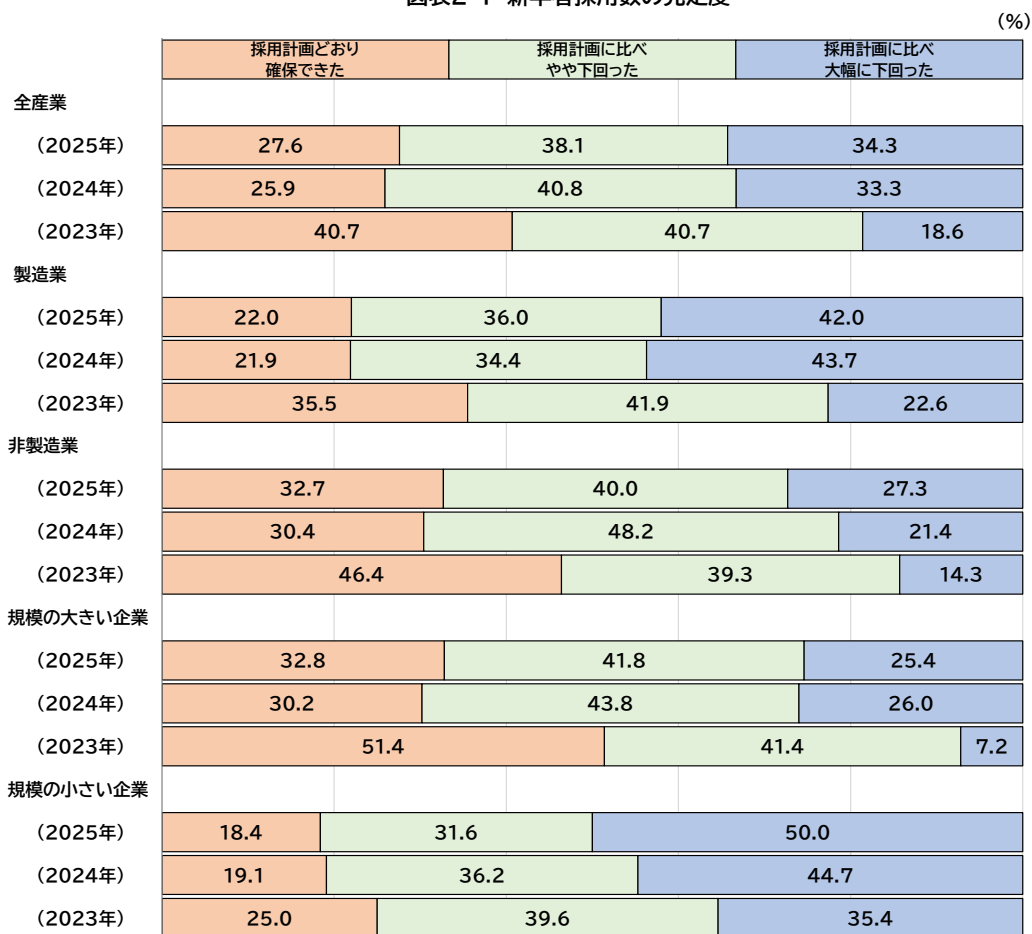
2. 新卒者採用数の充足度 ～計画通り採用できた企業は2割台半ば～

新卒者採用数の充足度について調査したところ、全産業では、「採用計画どおり確保できた」と回答した割合は、前年（2024年）に大きく減少（40.7%→25.9%）した後27.6%（前年比+1.7%）とほぼ前年並みにとどまり、7割強の企業が採用計画どおりに新卒者を確保できなかった。

業種別でみると、「採用計画どおり確保できた」は、製造業（22.0%）、非製造業（32.7%）ともほぼ前年並みとなった。「採用計画に比べ大幅に下回った」は、製造業では、前年同様4割を超え、非製造業では、3割弱となった。

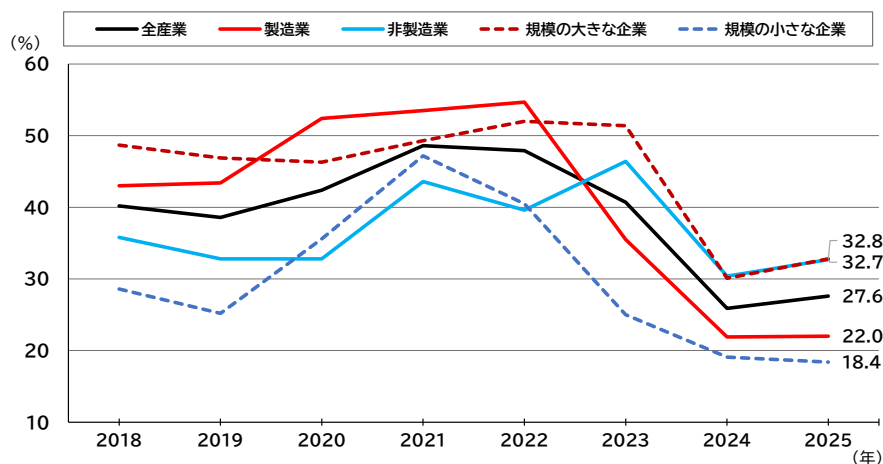
規模別にみると、規模の大きい企業では前々年5割を超えていた「採用計画どおり確保できた」と回答した割合が、前年同様3割超（32.8%）にとどまった。また規模の小さい企業は「採用計画に比べ大幅に下回った」が5割、「採用計画に対してやや下回った」と合わせると8割強の企業が計画通りに新卒者を採用できていない。（図表2-1）

図表2-1 新卒者採用数の充足度



新卒者採用数の充足度のうち、「採用計画どおり確保できた」と回答した企業の割合を時系列でみると、2025年の全産業では27.6%とほぼ前年並みとなった。採用の充足度は、コロナ禍前の2018年（40.2%）や2019年（38.6%）を大きく下回っており、企業の人材獲得競争の激化が続くなか、特に規模の小さい企業の充足度は2割を下回っている。（図表2-2）

図表2-2 新卒者採用数の充足度
「採用計画どおり確保できた」とする割合の推移



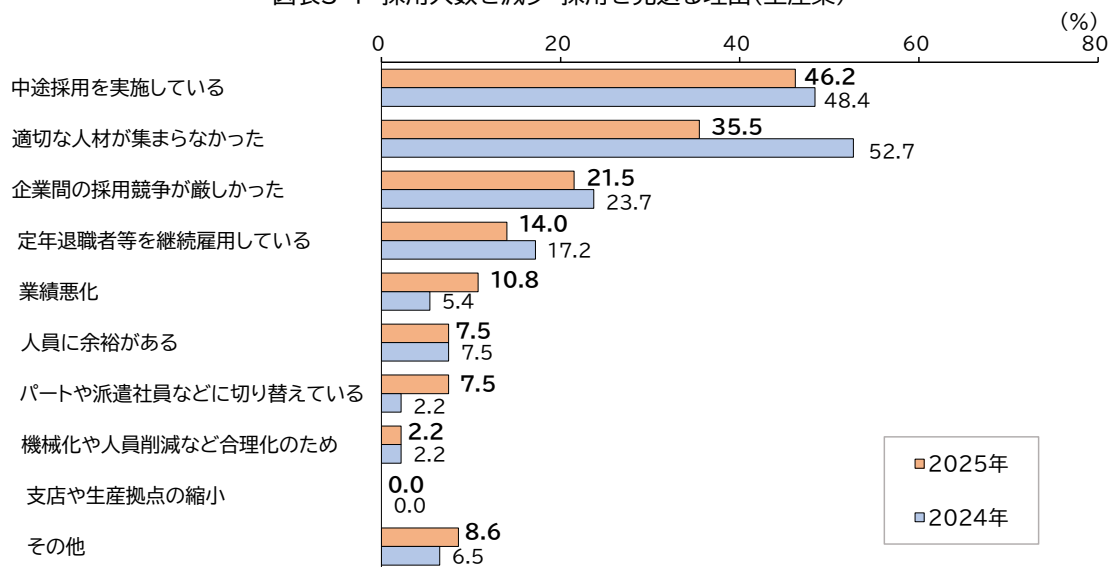
3. 採用人数を「前年より減少」または「採用を見送る」理由

～「適切な人材が集まらなかった」が大きく減少～

(1) 全産業

「採用人数を減少」、「採用を見送った」、「ここ数年採用していない」と回答した企業の理由についてみると、「中途採用を実施している」が46.2%（前年比▲2.2ポイント）と最も高くなった。次いで「適切な人材が集まらなかった」が35.5%（同比▲17.2ポイント）、「企業間の採用競争が厳しかった」が21.5%（同比▲2.2ポイント）となった。また、前年比増加した項目では、「業績悪化」が10.8%（同比+5.4ポイント）、「パートや派遣社員などに切り替えている」が7.5%（同比+5.3ポイント）となった。（図表3-1）

図表3-1 採用人数を減少・採用を見送る理由(全産業)



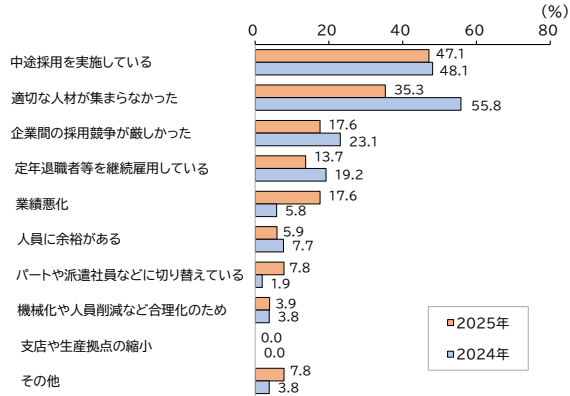
(2) 業種別

製造業、非製造業で大きな違いはみられず、全産業と同様の傾向となった。製造業は、「中途採用を実施している」が47.1%（前年比▲1.0ポイント）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が35.3%（同比▲20.5ポイント）、「企業間の採用競争が厳しかった」が17.6%（同比▲5.5ポイント）となった。

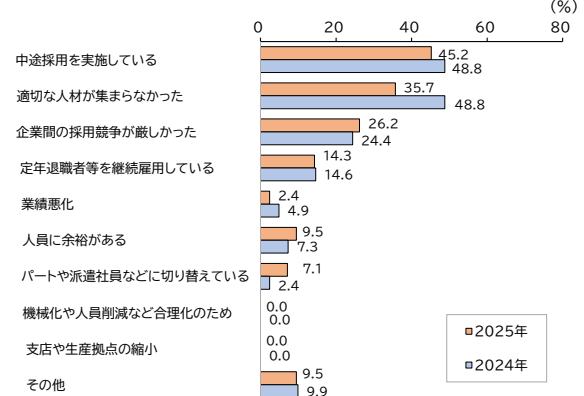
非製造業は、「中途採用を実施している」が45.2%（同比▲3.6ポイント）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が35.7%（同比▲13.1ポイント）、「企業間の採用競争が厳しかった」が26.2%（同比+1.8ポイント）となった。（図表3-2、3-3）

製造業と非製造業を比較して目立つのは、「業績悪化」の割合が、製造業は17.6%（同比+11.8ポイント）と増加したのに対し、非製造業では、2.4%（同比▲2.8ポイント）と減少した点である。

図表3-2 採用人数を減少・採用を見送る理由(製造業)



図表3-3 採用人数を減少・採用を見送る理由(非製造業)



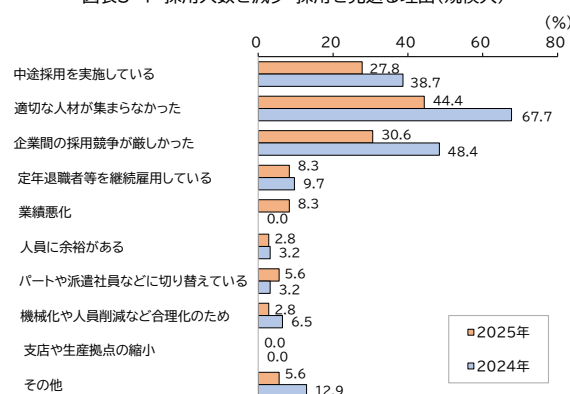
(3) 規模別

規模別にみると、前年同様、「採用人数を減少・採用を見送る理由」の順位が異なっており、規模の大きい企業は、「適切な人材が集まらなかった」が最も高いのに対して、規模の小さい企業は、「中途採用を実施している」が最も高くなっている。

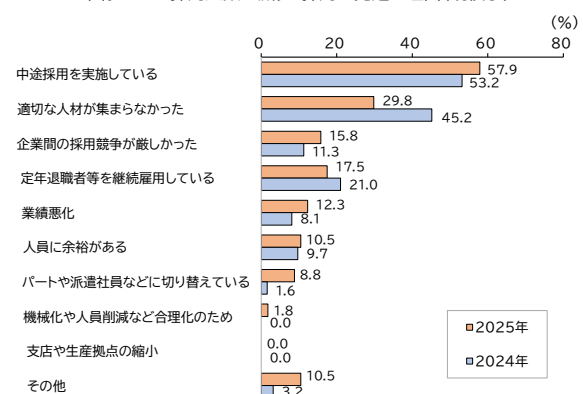
規模の大きい企業は、「適切な人材が集まらなかった」が44.4%（前年比▲23.3ポイント）と最も高く、次いで「企業間の採用競争が厳しかった」が30.6%（同比▲17.8ポイント）、「中途採用を実施している」が27.8%（同比▲10.9ポイント）となった。

規模の小さい企業は、「中途採用を実施している」が57.9%（同比+4.7ポイント）と最も高く、次いで「適切な人材が集まらなかった」が29.8%（同比▲15.4ポイント）、「定年退職者等を継続雇用している」が17.5%（同比▲3.5ポイント）となった。（図表3-4、3-5）

図表3-4 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模大)



図表3-5 採用人数を減少・採用を見送る理由(規模小)

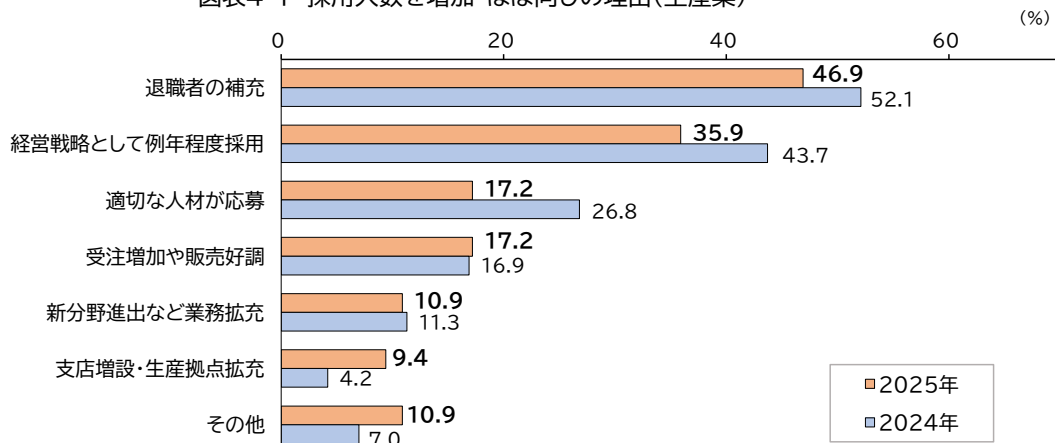


4. 採用人数を「前年より増加」または「ほぼ同じ」とした理由 ～「退職者の補充」がトップ～

(1) 全産業

採用状況について「前年に比べ採用人数を増やした」、「前年と採用人数はほぼ同じ」、「数年振りに採用した」と回答した先に、その理由を調査したところ「退職者の補充」が46.9%（前年比▲5.2㊦）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が35.9%（同比▲7.8㊦）となった。（図表4-1）

図表4-1 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(全産業)

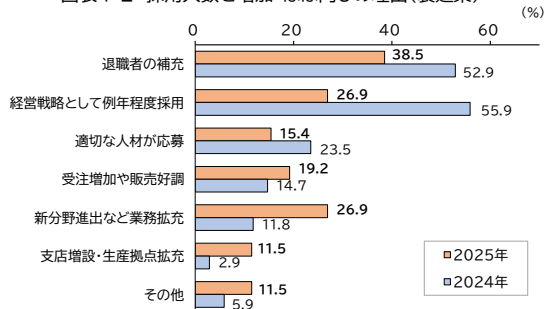


(2) 業種別

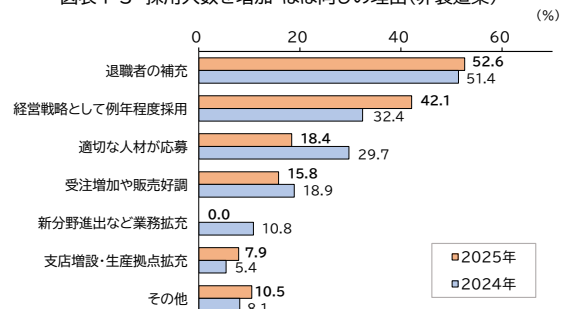
製造業は、「退職者の補充」が38.5%（前年比▲14.4㊦）と最も高く、次いで前年最も高かった「経営戦略として例年程度採用」（同比▲29.0㊦）、および「新分野進出など業務拡充」（同比+15.1㊦）がそれぞれ26.9%と続いた。

非製造業は、「退職者の補充」が52.6%（同比+1.2㊦）と前年に続き最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が42.1%（同比+9.7㊦）となった。（図表4-2、4-3）

図表4-2 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(製造業)



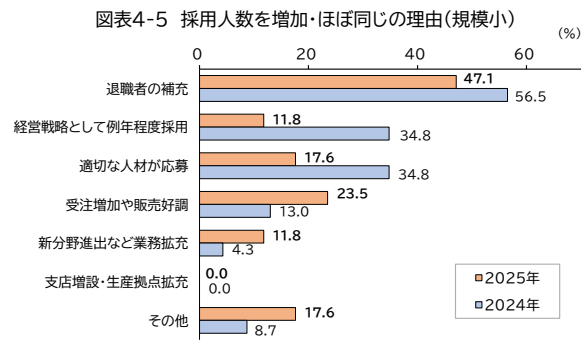
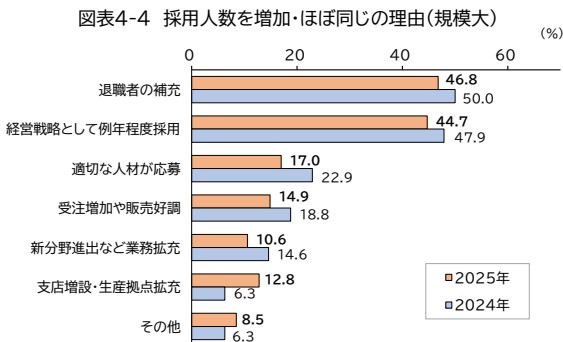
図表4-3 採用人数を増加・ほぼ同じの理由(非製造業)



(3) 規模別

規模の大きい企業は、「退職者の補充」が46.8%（前年比▲3.2ポイント）と最も高く、次いで「経営戦略として例年程度採用」が44.7%（同比▲3.2ポイント）となった。

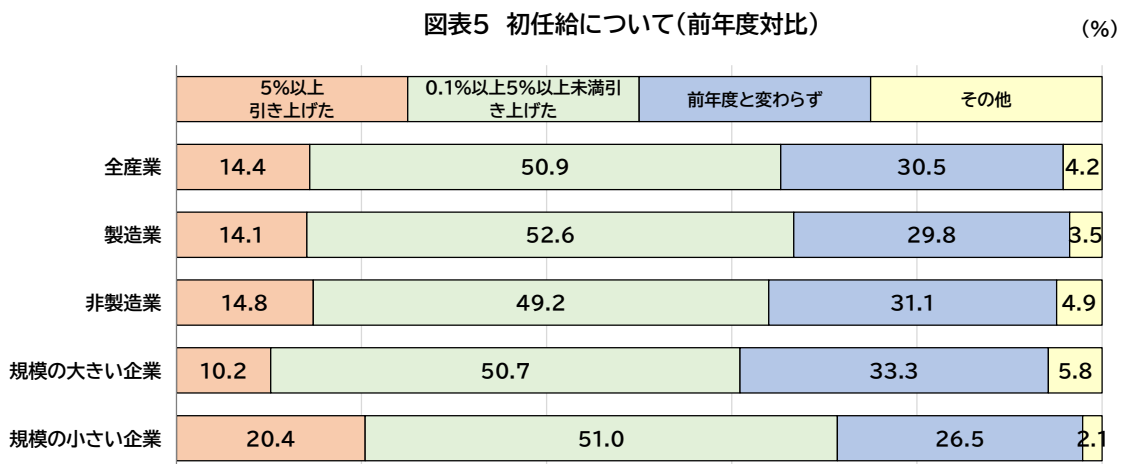
規模の小さい企業は、「退職者の補充」が47.1%（同比▲9.4ポイント）と最も高く、次いで「受注増加や販売好調」が23.5%（同比+10.5ポイント）となった。（図表4-4、4-5）



5. 初任給について ～引き上げた企業は65%～

初任給について、前年度に比べ引き上げたか否か、引き上げた場合、5%以上かそれ未満かを調査したところ、全産業では、「5%以上引き上げた」が14.4%、「0.1%以上5%未満引き上げた」が50.9%で、65.3%の企業が初任給を引き上げた。

業種別では、製造業、非製造業に大きな違いはみられないが、規模別にみると、「5%以上引き上げた」の割合が、規模の大きい企業の10.2%に対し、規模の小さい企業は20.4%となった。初任給の引上げは約65%の企業で実施されており、物価高への対応に加え、新卒者の獲得競争の激化が背景にあると考えられる。（図表5）



6. まとめ

埼玉県内の景気は緩やかに持ち直しの動きが続いているが、企業の新卒者採用状況は全産業で「採用した」とする割合が53.7%となり、前年比5.9ポイント減少するなど景気動向とは逆に悪化している。内訳をみても、新卒者を採用した割合は、業種、規模を問わず前年を下回る結果となっている。

一方、採用の充足度をみると、計画通りに採用できたのは、全産業では約4社に1社、規模の小さい企業に至っては5社に1社程度となっている。景気の持ち直し局面でありながら、「採用した」割合が減少し、かつ「計画の充足度」が低下しているのは、企業の採用ニーズに対し新卒者数が大幅に下回っているために他ならない。

「採用した」とする割合は、2021年調査の53.5%以来4年ぶりの低い水準である。一方、充足率をみると今年度が27.6%、2021年度は48.6%と21ポイントもの差がある。2022年から新卒者が減少傾向に転じており（新卒採用の2021年問題）、今まで通りの採用計画では必然的に乖離が生じてくる。今後、一段と激しくなるであろう新卒者の獲得競争について、新卒一括採用にとらわれず、通年採用など新たな枠組みを考えるなど工夫が必要であると思われる。

以 上